

Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Canan ERGİN*
Hacettepe Üniversitesi

Özet

Bu çalışmanın amacı bir iş doyumu ölçeği olan "İş Betimlemesi Ölçeği"nin Türkçeye uyarlanmasıdır. Bu nedenle bir pilot çalışma gerçekleştirilerek 270 kadın, 465 erkek, toplam 735 denek üzerinde uygulama yapılmıştır. Çeviri ve geri çeviri işlemlerinden sonra yapılan uygulamadan elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenirlilik yönünden özgün formuna uygun olduğunu göstermiştir. Faktör analizinde ölçeğin orijinal 5 faktörlü yapısına oldukça uygun sonuçlar elde edilmişse de, "şimdiki iş" ve "genel olarak iş" boyutlarının birbirinden yeterince ayrılmadığı saptanmıştır. Ayrıca, deneklerin iş doyumu puanlarının kamu ya da özel sektörde çalışmaya, yaşa, cinsiyete ve bazı boyutlarda mesleğe bağlı olarak değişme gösterdiğini bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: İş Betimlemesi Ölçeği, iş doyumu, geçerlilik, güvenirlilik

Abstract

The purpose of this study was to adapt the "Job Descriptive Index", a widely used measure of job satisfaction, into Turkish. A pilot study was conducted with the participation of 735 subjects of which 270 were females and 465 were males. after translation and retranslation procedures, the scale was administered to the subjects. The results indicated that the scale was found to be as reliable as the original version. Although the results of a factor analysis provided some support for the original five factor solutions, the "Job in General" and "Work on Present Job" subscales were not clearly seperated. The results show that total job satisfaction scores varied according to the whether the organization was in public or private sector, subjects age, gender and occupation.

Keywords: Job Descriptive Index, job satisfaction, validity, reliability

İş doyumu, genellikle, çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanır. Bu duygular bireylerin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır (Balzer ve ark., 1990). İş doyumu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 40'lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konusu iş doyumudur (Landy, 1989).

Konunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi, insani

nedenlerdir: İş doyumu yaşam doyumu ile ilişkilidir (Judge ve Watanabe, 1993) ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir.

Bir başka neden, konuya işyerleri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkar. İş doyumu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir. Endüstri ve örgüt psikolojisinin kuramsal

çalışmaları düşünüldüğünde, iş doyumunun, iş güdüsü ve iş davranışları ile ilgili çalışmaların temel inceleme birimi olduğu görülür. Bazı araştırmacılar, iş doyumunu, işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışların bir nedeni olarak görmekte; bazı araştırmacılar ise, iş doyumunu bir sonuç olarak ele almaktadırlar. Bir başka grup araştırmacı ise, iş doyumunu bir semptom olarak görmektedirler. Onlara göre, yetersiz iş tasarımı hem iş doyumsuzluğunu hem olumsuz iş davranışlarını ortaya çıkarmaktadır.

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmaların önemli bir bölümü, iş doyumunun ölçülmesi ile ilgilidir. Endüstri ve örgüt psikolojisinin ilk yıllarında, çalışanlarla yapılan görüşmeler ve açık uçlu sorularla incelenen bu konu, zamanla bir tutum ölçümü olarak standart ölçme araçlarıyla incelenmeye başlanmıştır. Bunun başlıca nedeni, iş doyumunun çok boyutlu bir yapısı olduğu konusundaki görüşlerdir. Örneğin, bir kişi, çalışma arkadaşlarından ve işin kendisinden çok memnun olabilir, fakat yönetimden ya da ilerleme olanaklarından hiç memnun olmayabilir. Hatta, genel iş doyumları incelendiğinde farklı kişiler aynı puanı alabilirler, ancak, işin farklı yönlerinden doyum sağlıyor olabilirler. Endüstri ve örgüt psikolojisinin kaynakları incelendiğinde, bu amaçla hazırlanmış ve en sık kullanılan ölçeklerin Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen "İş Betimlemesi Ölçeği" (Job Descriptive Index-JDI) ve Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) olduğu görülür.

Sözkonusu ölçekler arasında da en fazla kullanılanı JDI, İş Betimlemesi Ölçeği'dir (Muchinsky, 1987). Bunun başlıca nedeni, ölçeğin kullanım kolaylığı ve yüksek geçerlik ve güvenilirlik değerleridir. Smith ve arkadaşları ölçeği 1987'de gözden geçirmişler, beş faktörlü yapısını sabit tutarak madde sayılarında ve

ifadelerde bazı değişiklikler yapmışlardır. Bu faktörler, işin kendi, ücret, terfi, yönetim ve çalışma arkadaşlarıdır. Araştırmacılar, ölçeğin cevap seçeneklerini de basitleştirerek üç basamağa indirgemişlerdir.

Yapılan araştırmalar, ölçeğin oldukça yararlı olduğunu göstermiştir. Johnson, Smith ve Tucker (1982) ve Schneider ve Dachler (1978) JDI'yi geçerlik ve güvenilirlik yönünden incelemişler ve özgün çalışmaya uygun sonuçlar elde etmişlerdir. Ayrıca, Hulin, Drasgow ve Komocar (1982) ve Parsons ve Hulin'in (1982) araştırmaları da ölçekten alınan toplam puanların da genel iş doyumunu ölçüsü olarak kullanılabileceğini göstermiştir. Ölçek 40'dan fazla dile çevrilmiş ve bu çevirilerin niteliğinin özgün İngilizce formuna çok yakın olduğu gösterilmiştir (örneğin, McCabe, Dalessio, Briga ve Sasaki, 1981). Bunun başlıca nedeni, ölçekteki ifadelerin basit sıfatlardan ya da kısa cümlelerden oluşmasıdır. Örneğin, ölçekte işle ilgili "cazip", "yorucu" gibi sıfatlar ya da "lüks sağlayıcı gelir", "terfi olanakları sınırlı" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek hem kısa sürede uygulanabildiği, hem eğitim düzeyi düşük olan kişilerce de anlaşılabilirdiği için çok yaygın olarak kullanılmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, "İş Betimlemesi Ölçeğinin" Türkçeye uyarlanmasıdır. Bu amaçla, ölçek çeşitli eğitim düzeylerindeki ve farklı meslek gruplarındaki kişiler üzerinde uygulanmış ve özgün formdaki psikometrik değerlere uygun sonuçlar elde edilip edilemeyeceği incelenmiştir. Ölçekle ilgili norm çalışması yapılmamış; ölçek, dile uyarlama, güvenilirlik ve bazı geçerlik ölçümleri açısından incelenmiştir. Araştırmada, ayrıca bazı demografik değişkenler açısından, ölçekten ve alt boyutlarından alınan puanlar incelenmiş ve sonuçlar ilgili kaynaklarla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Yöntem

Örneklem

Araştırmaya Ankara ve çevresinde çalışan 270 kadın (%36.7), 465 erkek (%63.3) olmak üzere toplam 735 denek katılmıştır. Deneklerin meslek gruplarına göre dağılımları şu şekildedir: 187 işçi, 269 memur, 46 yönetici, 145 sağlık elemanı (doktor ve hemşire), 40 öğretmen ve 48 teknik eleman (mühendis ve bilgisayarlı). Yaşları 16 ile 71 arasında değişen bu grubun, yaş ortalaması 34.2'dir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen, daha sonra Smith ve arkadaşları (1987) tarafından yeniden düzenlenen "İş Betimlemesi Ölçeğinin" (JDI-Job Descriptive Index) Türkçe uyarlaması kullanılmıştır.

Ölçeğin, Türkçeye uyarlanması sırasında, önce üç bağımsız yargıcı, ölçekteki sıfatlara Türkçe karşılıklar önermişlerdir. Daha sonra, üzerlerinde anlaşma sağlanamayan ifadeler (toplam ifade sayısının %7'si), konunun uzmanı (endüstri ve örgüt psikologları) iki yargıcı tarafından tekrar incelenmiş ve bütün maddeler üzerinde uzlaşa sağlandıktan sonra son aşamaya geçilmiştir. Son aşamada ana dili İngilizce olup, çok iyi Türkçe bilen bir kişi tarafından geri çeviri yapılarak ifadeler kontrol edilmiş ve özgün formula uygunluğunun sağlandığı görüldükten sonra ölçek, araştırmada kullanılmıştır.

İş doyumunu çok boyutlu bir yapıda inceleyen bu ölçek 5 temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki, "işin kendisi"dir. Ancak, bu boyutta hem deneklerin "şimdiki iş"lerine, hem "genel olarak iş" anlayışlarına yönelik 18'er maddelik iki ayrı sıfat grubu bulunmaktadır. İkinci boyut, "ücret" ve üçüncü boyut "terfi"dir. Bu boyutlarda 9'ar madde bulunmaktadır, ancak puanlama sırasında, diğer boyutlarla eşit ağırlık vermek için alınan puanlar ikiyle

çarpılmaktadır. Dördüncü boyutta "yönetim", beşinci boyutta ise, "iş arkadaşları" ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her iki boyutta da 18'er madde bulunmaktadır. Sonuç olarak ölçekte toplam 90 madde yer almaktadır.

Ölçekteki maddelerin cevaplanması son derece basittir. Deneklere, verilen sıfatların kendi işlerini ne derece tarif ettiği sorulmakta ve eğer işlerini iyi tarif ediyorsa "E" (Evet); iyi tarif etmiyorsa "H" (Hayır) ve kararsızlarsa "?" işaretini koymaları istenmektedir. Daha sonra olumlu ifadeler evet ya da olumsuz ifadeler hayır cevabı 3 puan, tersi durumlara 0 puan, kararsız ifadeler 1 puan verilerek hesaplama yapılmaktadır. Boyutlardan elde edilen puanlar ayrı ayrı kullanılabilceği gibi, ölçekten toplam "iş doyumunu" puanı da elde edilebilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 0, en yüksek puan 324'dür.

İşlem

Uygulama deneklerin işyerlerinde tek tek yapılmış; denekler ölçeği kendileri cevaplamışlardır. Deneklere verecekleri cevapların gizli tutulacağı, araştırmacıların dışında hiç kimse tarafından görülme olasılığının bulunmadığı belirtilmiştir. Tekrar-test çalışması için 53 deneye 3-4 hafta sonra ölçek bir kez daha uygulanmıştır.

Bulgular

Ölçeğin Güvenirliği ve Geçerliğine İlişkin Bulgular

İş Betimlemesi Ölçeğinin güvenirligi Cronbach Alpha katsayısı ile iç tutarlılık açısından ve test-tekrar test yöntemiyle zaman içerisindeki tutarlılık açısından irdelenmiştir. Ölçeğin toplam puanlarına ilişkin test-tekrar test güvenirligi .84, Alpha katsayısı .92 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, ölçeğin alt boyutları için ayrı ayrı güvenirlilik hesaplamaları yapılmıştır. Boyutlara ilişkin güvenirlilik katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1
İş Betimlemesi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Alpha ve Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları

	Genel Olarak İş	Şimdiki İş	Ücret	Terfi	Yönetim	İş Arkadaşları
Alpha	.918	.835	.796	.838	.910	.916
Test-Tekrar Test	.748	.799	.622	.684	.840	.748

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik incelemeleri yapılırken, ölçekteki tüm maddelerin madde-test ve madde-alt boyut puanları ile korelasyonları incelenmiş ve tüm maddeler için oldukça yüksek ve istatistiksel açıdan anlamlı katsayılar elde edilmiştir. Sözkonusu korelasyon katsayılarının boyutlara göre ortalamaları ve her boyuta ilişkin en düşük ve en yüksek değerler

Tablo 2'de verilmiştir. Ayrıca, maddelerin ayırmedici olup olmadığını saptamak için toplam puanlar yönünden alt ve üst gruplara göre karşılaştırmalar t test ile yapılmış ve bütün maddelerin anlamlı düzeyde ayırmedicilik özelliği gösterdiği saptanmıştır. Sözkonusu t test değerlerinin boyutlara göre ortalamaları yine Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2
Ölçekteki Boyutlara Göre Ortalama Madde-Alt Boyut ve Madde-Test Korelasyonları, Bunlara İlişkin En Düşük ve En Yüksek Değerler ile Maddelerin Ayırmediciliğine İlişkin Ortalama t Değerleri

	Genel Olarak İş	Şimdiki İş	Ücret	Terfi	Yönetim	İş Arkadaşları
Madde-alt boyut						
Ortalama	.644	.512	.608	.663	.631	.646
En düşük	.428	.023	.262	.507	.345	.470
En yüksek	.772	.748	.749	.781	.772	.758
Madde-test						
Ortalama	.619	.479	.553	.612	.604	.621
En düşük	.400	.072	.241	.538	.310	.406
En yüksek	.752	.722	.707	.745	.755	.739
Ayırmedicilik t* (Ort.)	15.24**	10.99**	9.74**	13.67**	15.31**	11.49**

*Sd = 397; **p < .001

İş Betimlemesi Ölçeğinin faktör yapısı incelenerek yapı geçerliğine bakılmıştır. Yapılan analiz 15 faktör ortaya koymuşsa da, en yüksek faktör ağırlıkları dikkate alındığında, maddelerin 5 faktörde yığıldığı görülmüştür. Yani, ölçeğin Türkçeye uyarlanması sırasında ortaya çıkan 5

faktörlü yapı, özgün formundaki faktör yapısı ile önemli ölçüde tutarlılık göstermiştir. Ortaya çıkan tek sorun "genel olarak iş" boyutu ile "şimdiki iş" boyutlarının tek bir faktör altında toplanması olmuştur. Faktör analizi sonucunda alt boyutların kapsadığı bazı olumsuz ifadelerin

birbirleriyle yüksek korelasyon gösterdiği ve dolayısıyla bir alt boyutun iki faktöre ayrılabilceği ortaya çıkmıştır. Yani, olumsuz ifadeler, hem kendi içlerinde bir küme oluşturmakta, hem ait oldukları alt boyutta yüksek faktör ağırlıkları taşımaktadırlar. Örneğin, "genel olarak iş" ve "şimdiki iş" boyutlarındaki maddeler çoğunlukla tek faktörde yığılma göstermiş, ancak işle ilgili "berbat", "zaman kaybı", "çoğundan kötü" gibi aşırı olumsuz ifadelerin ayrı bir grup oluşturduğu gözlenmiştir

İş doyumunu ile ilgili araştırmalarda, geçerlikle ilgili ek bilgi toplamak için başvurulan yöntemlerden biri ölçüt olarak karşı grupların sonuçlarını kıyaslamaktır. Bu amaçla izlenen yollardan biri, yönetici konumundaki kişilerle, diğer çalışanların iş doyumunu puanlarını karşılaştırmaktır. Bu çalışmaya denek olarak sayıca az ($n = 46$) olmakla birlikte bir grup üst düzey yönetici katılmıştır. Yöneticilerin toplam iş doyumunu ortalama puanı (186.74), diğerlerinden (169.07) anlamlı olarak yüksek çıkmıştır ($F(1, 733) = 3.61; p < .05$).

Tablo 3

Deneklerin İş Betimlemesi Ölçeğinden Aldıkları Toplam Puanları Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları

Yordayıcı Değişken	Beta	R ²	R ² 'deki Artış	F*	p
Kurum	.278	.2360	.2360	43.24	.001
Yaş grubu	.151	.2949	.0589	34.85	.001
Cinsiyet	.147	.3282	.0333	29.41	.001

* Sd = 3, 731

Tablo 3'de görüldüğü gibi, araştırmada ele alınan değişkenlerden, çalışılan kurum ile deneklerin yaşı ve cinsiyeti İş Betimlemesi Ölçeğinden alınan puanları yordayan değişkenler olarak belirlenmiş ve bu üç değişken varyansın yaklaşık %33'ünü açıklamışlardır. Önceden de belirtildiği gibi, çalışılan kurum devlet ve özel sektör olarak sınıflanmış ve özel sektörde çalışanların iş doyumunu puanları devlet sektöründekilerden anlamlı olarak yüksek

'Bu çalışmada kullanılabilir bir diğer ölçüt de devlet sektöründe çalışanlarla özel sektörde çalışanların kıyaslanması olabilir. Bu konudaki beklenti, özel sektörde çalışanların iş doyumunu puanlarının devlette çalışanlardan yüksek olmasıdır. Nitekim, grup ortalamaları incelendiğinde özel sektörde çalışanların ortalamasının (196.40), devlette çalışanlardan (162.23) anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür ($F(1, 733) = 43.24; p < .001$).

Araştırmanın Temel Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada deneklerle ilgili demografik bilgiler toplanırken cinsiyetleri, yaşları, çalıştıkları kurum, halen çalıştıkları işteki hizmet süreleri, eğitim düzeyleri ile medeni durumları sorulmuştur. Elde edilen veriler incelenirken aşamalı regresyon analizi yapılmış ve alt ölçek ve toplam ölçek puanlarını yordayan değişkenler saptanmaya çalışılmıştır. Deneklerin İş Betimlemesi Ölçeğinden aldıkları toplam puanı yordayan değişkenler Tablo 3'te verilmiştir.

çıkmıştır. Deneklerin yaşlarına bağlı değişme incelenirken, kolaylık sağlamak amacıyla denekler yaş gruplarına göre sınıflandırılmışlardır. Bu işlem yapılırken, denek grubunun yaş dağılımı dikkate alınmış ve her biri grubun %25'ini oluşturacak şekilde yaş aralıkları verilmiştir. Buna göre, ilk grup 16-27 yaş arasındakilerden oluşmaktadır ve en düşük iş doyumunu puanı ortalaması bu gruptadır (161.49). İş doyumunu puanları yönünden bu grubu 28-33

yaş arasındakiiler (164.97), sonra 34-39 yaşları arasında olanlar (174.54) ve en son da 40 yaş ve daha yukarıdakiler (180.63) izlemektedir. Görüldüğü gibi, yaş gruplarına bağlı olarak iş doyumu puanlarında önemli bir artış gözlenmiştir. Cinsiyet değişkeni daha ayrıntılı olarak incelendiğinde erkeklerin iş doyumu puanlarının (177.53) kadınlarınkinden (157.51) yüksek olduğu görülmüştür.

İş Betimlemesi Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanları yordayan değişkenleri saptamak için, yukarıda belirtilen yordayıcı değişkenlerle alt boyutlardan alınan puanlar için ayrı ayrı aşamalı regresyon analizleri uygulanmıştır. Bu analizlerin sonuçlarına göre, "Genel Olarak İş" boyutunu yordayan değişkenler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Deneklerin "Genel Olarak İş" Alt Boyutundan Aldıkları Puanları Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları

Yordayıcı Değişken	Beta	R ²	R ² deki Artış	F*	p
Kurum	.235	.165	.165	20.521	.001
Yaş grubu	.120	.245	.080	23.447	.001
Cinsiyet	.127	.266	.021	13.489	.001
Meslek	.348	.289	.023	16.627	.001
Hizmet süresi	.089	.298	.009	14.188	.001

* Sd = 5, 729

Tablo 4'te görüldüğü gibi, deneklerin "Genel Olarak İş" alt boyutundan aldıkları puanları yordayan değişkenler, çalıştıkları kurum, yaş, cinsiyet, meslek ve hizmet süreleridir ve bu değişkenler varyansın % 29.8'ini açıklamaktadırlar. Ölçekten alınan toplam puanları yordayan değişkenlerden farklı olarak, burada meslek grupları ve hizmet süreleri de yordayıcı değişkenler olarak, bu alt boyuttan

alınan puanları yordamaya katkıda bulunmuşlardır.

Deneklerin "Şimdiki İş"lerine ilişkin değerlendirmeleri ölçekte ayrı bir boyut olarak yer almaktadır. Bu boyuttan elde edilen puanlara uygulanan aşamalı regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Deneklerin "Şimdiki İş" Boyutundan Aldıkları Puanları Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları

Yordayıcı Değişken	Beta	R ²	R ² deki Artış	F*	p
Yaş Grubu	.232	.206	.206	32.558	.001
Kurum	.230	.296	.090	35.092	.001
Meslek	.135	.318	.022	24.478	.001
Cinsiyet	.122	.339	.021	23.796	.001

* Sd = 4, 730

Tablo 5'te izlenebileceği gibi, "Şimdiki İş" boyutundan elde edilen puanları yordayan

dört değişken vardır ve bunların açıkladığı varyans %34'tür. Toplam puanları yordayan

değişkenlerden tek farklılık meslek değişkeninin de anlamlı düzeyde yordamada bulunmasıdır.

Ölçekteki önemli boyutlardan biri de "Ücret" boyutudur. Deneklerin aldıkları ücretten

sağladıkları doyum miktarını yordayan değişkenler, yine aşamalı regresyon analizi ile hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Deneklerin "Ücret" Boyutundan Aldıkları Puanları Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları

Yordayıcı Değişken	Beta	R ²	R ² deki Artış	F*	p
Kurum	.256	.209	.209	33.731	.001
Hizmet süresi	.120	.241	.032	22.642	.001
Cinsiyet	.111	.265	.024	18.445	.001

* Sd = 3, 731

Tabloda görüldüğü gibi, ücret boyutunu yordayan değişkenler, ölçekten alınan toplam puanları yordayan değişkenlere büyük benzerlik göstermektedir. Buradaki tek fark, öncekindeki yaş değişkeninin yerini hizmet süresinin almış olmasıdır. Bu üç değişken varyansın %26.5'ini açıklamaktadır.

Terfi boyutundan alınan puanları

yordayan değişkenler ise iki tanedir ve varyansın %24.9'unu açıklamaktadır. Bu değişkenler ve yordamadaki katkı miktarları Tablo 7'de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, deneklerin işlerindeki terfi olanaklarıyla ilgili doyumları, çalıştıkları kurum ve cinsiyet değişkenleri tarafından yordanmaktadır.

Tablo 7

Deneklerin "Terfi" Boyutundan Aldıkları Puanları Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları

Yordayıcı Değişken	Beta	R ²	R ² deki Artış	F*	p
Kurum	.212	.201	.201	30.979	.001
Cinsiyet	.145	.249	.048	23.953	.001

* Sd = 2,732

İş Betimlemesi Ölçeğindeki bir diğer alt boyut "Yönetim" boyutudur. Bu boyuttan alınan puanlara uygulanan aşamalı regresyon analizi

beş değişkenin yordamaya katkıda bulunduğunu göstermiştir. Açıklanan varyans %27.6'dır. Bu analize ilişkin değerler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Deneklerin "Yönetim" Boyutundan Aldıkları Puanları Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları

Yordayıcı Değişken	Beta	R ²	R ² deki artış	F*	p
Kurum	.178	.176	.176	23.479	.001
Meslek	-.126	.221	.045	18.794	.001
Yaş grubu	.151	.252	.031	16.521	.001
Cinsiyet	.085	.267	.015	14.014	.001
Hizmet süresi	-.088	.276	.009	12.033	.001

* Sd = 5, 729

Tablo 8'de görüldüğü gibi, deneklerin çalıştıkları kurum, meslekleri, yaşları, cinsiyet ve hizmet süreleri, yönetimden memnun olup olmamalarını yordayan değişkenlerdir.

Aşamalı regresyon analizi kullanılarak incelenen son alt boyut "İş Arkadaşları" boyutudur. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 9'da özetlenmiştir.

Tablo 9

Deneklerin "İş Arkadaşları" Boyutundan Aldıkları Puanları Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları

Yordayıcı Değişken	Beta	R ²	R ² deki artış	F*	p
Kurum	.093	.087	.087	5.547	.05
Cinsiyet	.079	.118	.031	5.123	.05

*Sd = 2, 732

Tablo 9'da görüldüğü gibi, araştırmada ele alınan değişkenlerden sadece kurum ve cinsiyet değişkenleri iş arkadaşları ile ilgili doyum puanlarını yordamaya katkıda bulunmaktadır ve bu değişkenler varyansın %11.8'ini açıklamaktadır.

Tartışma

Bir testin ya da ölçeğin uyarlanması sırasındaki en önemli nokta, Gülgöz'ün de (1994) belirttiği gibi, ölçeğe, özgün yapısını bozmadan amaçlanan kitle tarafından anlaşılabilir bir dil yapısı kazandırmaktır. Ayrıca, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin de tekrar test edilmesi gerekir. Bu araştırma, İş Betimlemesi Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amacıyla yapılmış bir pilot çalışma niteliğindedir. Ölçeğin uyarlanması sırasında en önemli işlemlerden biri, hem farklı mesleklerdeki kişilere çeviri işlemleri yaptırmak, hem geri-çeviri işlemi ile çevirinin değerlendirilmesini sağlamaktır (Savaşır, 1994). Bu çalışmada bu işlemler gerçekleştirilmiş, ayrıca, ölçeğin madde ve faktör yapıları incelenerek, özgün formuna ne derece uygun olduğu da araştırılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, ölçek oldukça yüksek güvenilirlik değerlerine sahiptir. Ayrıca, iç tutarlılık ölçümleri ve maddelerin ayırdediciliği yönünden de elde edilen sonuçlar tatmin edicidir. Test-tekrar test uygulamaları

arasında anlamlı düzeyde yüksek bir örtüşme vardır. Ancak, burada dikkati çeken nokta, ikinci uygulamada puanlarda düşüş olmasıdır. İlk uygulamada grubun toplam puan ortalaması 170.27 iken, ikinci uygulamada 161.36'ya düşmüştür. Bu durum araştırmaya katılanların deneklerin ikinci kez karşılaştıkları uygulamalara duydukları güven ve rahatlıkla, olumsuz tutumlarını daha fazla belirtmiş olmalarına ya da ortalamaya çekilme etkisine bağlanabilir.

Ölçeğin geçerliği incelendiğinde daha karmaşık bir durum ortaya çıkmaktadır. Bunun bir nedeni, özgün İngilizce formun yapısal özellikleri olabilir. Balzer ve arkadaşları (1990), ölçeğin beş faktörden oluştuğunu belirtmekte, ancak analiz sonuçlarını sayısal olarak vermemektedirler. Öte yandan, Yeager (1981), JDI'nin boyut sayısının beşten fazla olduğunu ve bazı alt boyutların birden fazla yönde ölçüm yaptığını ifade etmektedir. Yeager'e göre, örneğin, yönetimden elde edilen doyum boyutu, yöneticinin yeteneği ya da performansı ile kişilerarası ilişkilerdeki becerisi olarak iki boyuta ayrılabilir.

Bu çalışmada da ölçeğin faktör yapısı incelenmiş ve uygulanan analiz 15 faktör ortaya koymuşsa da, bunların 5 faktörde yığıldığı görülmüştür. Yeager'ın belirttiği duruma benzer sonuçlar bu uygulamada da ortaya çıkmıştır. Ayrıca, "şimdiki iş" ve "genel olarak iş" boyutlarının birbirinden yeterince ayrılmaması, deneklerin iş yaşantılarından kaynaklanan bazı

etkilere bağlı olabilir. Örneğin, daha önce hiç iş değiştirmemiş bireyler için genel olarak iş kavramı ile şimdiki iş kavramı birbirinden farklı olmayabilir. İlerki çalışmalarda deneklerin şimdiki işlerinin ilk işleri olup olmadığı sorularak bu konuya açıklık getirilebilir.

Öte yandan, işle ilgili bazı olumsuz ifadelerin kendi aralarında gruplanmış olmaları ilginç bir sonuçtur. Bu durum, bazı deneklerin olumsuz ifadelerden kaçınmaları ve nötr cevap vermeleri, bazılarının ise, özellikle de işinden memnun olmayan deneklerin bu ifadelere olumlu cevap vermelerinden kaynaklanıyor olabilir. Yani, işle ilgili olumsuz ifadeler bazı deneklerin kaçındıkları, bazılarının da özellikle tercih ettikleri uyarıcılarıdır. Dolayısıyla, bu ifadelere verilen cevaplarda, diğer ifadelere verilen davranım çeşitliliği bulunmamaktadır.

Öte yandan, faktör analizinin ortaya koyduğu ilginç sonuçlardan biri, ücret boyutundaki "lüks sağlayıcı gelir" ifadesidir. Çalıştıkları kurum, yaş ya da cinsiyet açısından bir fark göstermeksizin, araştırmaya katılan deneklerin önemli bir kısmı bu ifadeye olumsuz cevap vermişlerdir. Yani araştırmaya katılan denek grubunun arasında "lüks sağlayıcı gelir" elde eden kişi sayısı sınırlı olduğundan, bu durum araştırmadaki denek seçimi ile ilgili olabilir.

Ölçeğin geçerliği ile ilgili bir diğer değerlendirme, araştırmaya katılan deneklerden üst düzey yöneticilerle diğer çalışanların iş doyumunu puanlarının karşılaştırılmış olmasıdır. Yönetici durumunda olan kişilerin işlerinden daha yüksek gelir, güç ve prestij elde ettikleri için, genellikle iş doyumlarının da yüksek olması beklenir (Judge, Boundreau, & Bretz, 1994). Nitekim, bu çalışmada, yöneticilerin iş doyumunu puanları diğerlerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Aynı şekilde, kamu ve özel sektör çalışanları açısından da, özel sektör çalışanları lehine bir fark beklenmiş ve sonuçta iki grup arasında anlamlı düzeyde bir farklılık saptanmıştır. Bu iki bulgu ölçeğin ölçüt geçerliğine ilişkin bir gösterge sayılabilir. Ancak, bu

ölçeğin diğer iş doyumunu ölçekleriyle ve iş doyumuyla bağlantılı diğer değişkenlerle birarada ele alındığı daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç vardır.

Bu çalışmanın asıl hedefi, İş Betimlemesi Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır. Ancak, araştırmaya katılan deneklerle ilgili bazı demografik bilgiler de toplanmış ve bu değişkenlerin ölçeğin toplam puanını ve alt boyutlarından alınan puanları ne derece yordadıkları regresyon analizleriyle incelenmiştir. Toplam puanlara uygulanan analiz, çalışılan kurum, yaş ve cinsiyet değişkenlerinin bu puanları yordamada anlamlı düzeyde katkıda bulduklarını göstermiştir.

Bu değişkenlerden, çalışılan kurum, yani kamu ya da özel sektörde çalışma, hem toplam puanlar hem ölçeğin tüm boyutlarından elde edilen puanlar üzerinde anlamlı bir yordama gücüne sahiptir. Ülkemizde, kamu çalışanlarının, çalışma koşulları ve özellikle ücret konusunda önemli sıkıntılar yaşadıkları bilinmektedir. Öte yandan, özel sektör daha az sayıda personel istihdam etmekte, buna karşın çalışanların elde ettikleri sonuçlar daha yüksek olmaktadır. Bu araştırmada da, özel sektör çalışanlarının, hem toplam iş doyumunu yönünden, hem ücret, terfi, yönetim, iş arkadaşları ve şimdiki işlerinden elde ettikleri doyum açısından devlet sektöründekilerden yüksek ortalamalar elde etmiş olmaları şaşırtıcı bir bulgu değildir.

Öte yandan, deneklerin yaşlarının iş doyumunu ile bağlantılı olduğu endüstri ve örgüt psikolojisinin sıklıkla ortaya koyduğu bulgulardan biridir. Hulin ve Smith (1965) ve Gibson ve Klein'in (1970) klasik çalışmaları, genel iş doyumunun yaşla birlikte artış gösterdiğini ve en doyumsuzların işe yeni başlayanlar, en doyumluların emekli olmak üzere olanlardan oluştuğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Rhodes (1983) da, işin kendisinden alınan doyumun yaşla artış gösterdiğini bulmuştur. Jansön ve Martin (1982), iş doyumunun yaşla

birlikte niçin artış gösterdiğine ilişkin kuramsal açıklamaları sınavan bir araştırma gerçekleştirmişler, ancak bunlardan hiçbirinin kesin olarak bir kanıt sayılamayacağı sonucuna varmışlardır. Buna göre, iş doyumunun yaşla birlikte arttığı bilinmemekte ama sebebi bilinmemektedir.

Bu çalışmada da, yaş deneklerin toplam iş doyumunu, "genel olarak iş" ve "şimdiki iş" boyutlarının yanısıra "yönetim" boyutundan aldıkları puanlar üzerinde etkili olmuştur. Toplam iş doyumunu, genel iş ve şimdiki iş boyutları açısından elde edilen bu farklılıklar yukarıda belirtilen bulgularla tutarlılık göstermektedir. Bunlar arasında, sadece yönetim boyutu diğerlerinden ayrılmaktadır. Bu sonuç, daha ileri yaştaki kişilerin yönetime daha yakın olması ya da bizzat yönetimin çeşitli kademelerinde çalışmalarından dolayı ortaya çıkmış olabilir. Eldeki verilerin niteliği, bu ayrıma göre analiz yapmaya olanak vermemiştir.

Araştırmadaki önemli bulgulardan biri de, ölçekten alınan toplam puanlarla ve tüm alt boyutlardan alınan puanları yordamada etkili olduğu ortaya çıkan bir başka değişken cinsiyettir. Önceden de değinildiği gibi, bütün boyutlarda erkeklerin iş doyumunu ortalamaları, kadınlardan anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar gözden geçirildiğinde, iş doyumunu ile cinsiyet değişkenleri arasında tutarlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (Muchinsky, 1987). Üstelik, Weaver (1978), kadınlara erkeklerin iş doyumunu kaynakları arasında bir fark olmadığını göstermiştir. Hem kadınlar hem de erkekler için prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun belirleyicileridir. Ancak, bu durum yine de kadınlarla erkeklerin işleriyle ilgili duygularının aynı olduğu anlamına gelmemektedir. Kadınların ev işlerindeki sorumluluklarıyla iş sorumlulukları bir rol çatışmasına yol açmakta ve bu nedenle de pek çok kadın, iş sorumluluğu az olan ve böylece bu çatışmayı azaltan işleri tercih edebilmektedirler. Bu tür işlerde de sahip oldukları yetenek ve becerileri tümüyle kullanamamaktadırlar

(Andrisani , & Shapiro, 1978). Bu çalışmaya katılan kadın deneklerin iş doyumlarının erkeklerden az olması da bu şekilde açıklanabilir. Türkiye'de kadınların ev işlerinin çok önemli bir kısmını üstlendikleri gözönüne alındığında, söz konusu rol çatışmasının batılı ülkelerdekinden geri kalmayacağı ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, hem seçilen işlerin çeşidinin hem de iş hayatına hazırlanırken alınan eğitimin niteliğinin kadınlarla erkekler arasında erkeklerin lehine bir farklılık yaratacağı açıktır. Bütün bu etkenler birarada düşünüldüğünde kadınların iş doyumlarının da farklı olması beklenen bir sonuç sayılabilir.

Araştırmada ele alınan bir diğer temel değişken deneklerin meslekleridir. Ancak, araştırmanın denek seçimi sırasında karşılaşılan bazı problemler, denek grubunda meslek gruplarını temsil edebilecek sayı ve oranlarda denek sağlanmasına olanak vermemiştir. Ancak, bu değişken, "genel olarak iş", "şimdiki iş" ve "yönetim" boyutlarından elde edilen puanları yordamada katkıda bulunmuştur. Meslek gruplarının bu boyutlardan elde ettikleri ortalama puanlar karşılaştırıldığında, en yüksek puan ortalamasına sahip olan yöneticileri sırasıyla teknik elemanlar, işçiler, memurlar, öğretmenler ve sağlık personeli takip etmektedir. Burada ilginç olan nokta, işçilerin iş doyumunu düzeylerinin memurlardan fazla bulunması, sağlık personelinin de durumundan en az memnun olan meslek grubu olarak ortaya çıkmasıdır. Önceden de belirtildiği gibi, bu sonuçlar dikkat çekici olmakla birlikte, örneklem grubunda meslek gruplarının temsili yeterli düzeyde olmadığından, yukarıdaki yorumu genellemek doğru olmayacaktır.

Demografik değişkenlerden hizmet süresi değişkeni de, "genel olarak iş", "ücret" ve "yönetim" boyutlarından elde edilen puanları yordamada katkıda bulunmuştur. Bu durum, deneklerin meslekte çalışma süreleri arttıkça, gelir düzeylerindeki artış ve yönetime yaklaşma gibi durumlarda elde ettikleri ilerlemeye bağlı olarak açıklanabilir. "Genel olarak iş"

boyutunu yordamaya katkıda bulunması da, yukarıda yaş değişkeni ile ilgili olarak yapılan açıklamalar çerçevesinde ele alınabilir.

Bu araştırmada, kaynaklara göre en fazla kullanılan iş doyumu ölçeği olan "İş Betimlemesi Ölçeğinin" Türkçe'ye uyarlanması gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu ilk uygulama, ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik ölçümleri açısından yeterli düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Yapı geçerliği ile ilgili olarak ortaya çıkan karmaşık tablo, kısmen ölçeğin özgün formundaki karmaşıklığa bağlanabilirse de, bu alanda yapılacak yeni çalışmalar konuya açıklık getirebilir.

Öte yandan, ölçeğin uygulanmasındaki ve puanlanmasındaki kolaylık araştırmacıların bu alandaki ihtiyaçlarını karşılayabilir. Buradaki temel sorun, sözkonusu beş boyutlu yapının yeterli sayılıp sayılmayacağı çerçevesindeki tartışma noktasında düğümlenmektedir. Bazı araştırmacılar, yapılan işe göre bu boyutların sayısının artabileceğini belirtmekte, ancak bu ölçekteki boyutların hemen her işe uygun olacağı görüşünü benimsemektedirler.

Ölçeğin uyarlanmasındaki bu ilk çalışmada karşılaşılan en önemli sorun, meslek gruplarının örnekleme yeterince temsil edilememesi olmuştur. Bu alanda, ileride yapılacak çalışmalar bu ve diğer değişkenler açısından uygun örneklem grupları oluşturdukları takdirde, bu aşamada eksik kalmış olan norm çalışmasını da gerçekleştirebilirler. Ayrıca, çalışmada ele alınmamış olan meslek gruplarının da incelenmesi gerekmektedir.

Kaynaklar

- Andrisani, P. J., & Shapiro, M. B. (1978). Women's attitudes toward their jobs: Some longitudinal data on a national sample. *Personnel Psychology, 31*, 15-34.
- Balzer, W. K., Smith, P. C., Kravitz, D. A., Lovell, S. E., Paul, K. B., Reilly, B. A.,

- & Reilly C. E. (1990). *User's Manual: Job Descriptive Index (JDI) - Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green: Bowling Green State University Press.
- Gibson, J. L., & Klein, S. M. (1970). Employee attitude as a function of age and length of service: A reconceptualization. *Academy of Management Journal, 13*, 411-425.
- Gülgöz, S. (1994). Test Kullanımında Temel Konular. *Türk Psikoloji Dergisi, 9* (33), 1-8.
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 49*, 209-216.
- Hulin, C. L., Drasgow, F., & Komocar, J. (1982). Applications of item-response theory to analysis of attitude scale translations. *Journal of Applied Psychology, 67*(6), 818-825.
- Janson, R., & Martin, J. K. (1982). Job satisfaction with age: A test of two views. *Social Forces, 60*, 1089-1102.
- Johnson, S. M., Smith, P. C., & Tucker, S. M. (1982). Response format on the Job Descriptive Index: Assessment of the reliability and validity by the multi-trait, multi-method matrix. *Journal of Applied Psychology, 67*, 500-505.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948.
- Judge, T. A., Boundreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology, 79* (5), 767-782.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior* (4th ed.) Pacific Grove: Brooks/Cole.
- McCabe, D. J., Dalessio, A., Briga, J., & Sasaki, J. (1980). The convergent and discriminant validities between the IOR and the JDI: English and Spanish forms. *Academy of Management Journal, 23*, 778-786.

- Muchinsky, P. M. (1987). *Psychology applied to work* (2nd ed.). Chicago: The Dorsey Press.
- Parsons, C. K., & Hulin, C. L. (1982). An empirical comparison of item-response theory and hierarchical factor analysis in applications to the measurement of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 67, 826-834.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328-367.
- Savaşır, I. (1994). Ölçek uyarlanmasıındaki sorunlar ve bazı çözüm yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9 (33), 27-32.
- Schneider, B., & Dachler, H. P. (1978). A note on the stability of the Job Descriptive Index. *Journal of Applied Psychology*, 63, 650-653.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally, & Co.
- Smith, P. C., Balzer, W., Brannick, M., Chia, W., Eggleston, S., Gibson, W., Johnson, B., Josephson, H., Paul, K., Reilly, C., & Whalen, M. (1987). The revised JDI: A facelift for an old friend. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 24, 31-33.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, vol. 22) Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.
- Weaver, C. N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21, 265-274.
- Yeager, S. J. (1981). Dimensionality of the Job Descriptive Index. *Academy of Management Journal*, 14, 205-212.

Summary

The Adaptation, Validity and Reliability Study of the Job Descriptive Index as a Measurement of Job Satisfaction

Canan ERGİN*
Hacettepe University

Job satisfaction is one of the most widely studied construct in industrial and organizational (I/O) psychology. It is defined as the attitude organization members have toward their jobs. The concept of job has many facets, such as nature of work, and supervision, co-workers, pay or promotional opportunities. Therefore the attitude that the individual has toward his/her job is the degree of satisfaction with a number of different dimensions of the job.

Numerous scales have been used to measure job satisfaction over the past 50 or 60 years. In recent years, the Job Descriptive Index (JDI) developed by Smith, Kendall and Hulin (1969) has been the most popularly used measure of job satisfaction, and it has been translated into more than 40 languages.

In the current study, JDI was translated into Turkish and its validity and reliability were examined on a sample of Turkish public and private firm employees.

Method

Data were collected from a sample of public and private firms located in Ankara. A total of 735 respondents participated in the study. The distribution of respondents in terms

of occupation were as follows: 187 laborers, 269 government officers, 46 supervisors, 145 health personnel (nurses and physicians), 40 teachers, and 48 technical personnel (engineers and computer experts). Thirty seven percent of the respondents were female and 63 % male. The average age was 34.2 years.

The JDI was translated into Turkish by three independent experts and reexamined by another group of experts for the inconsistencies. Two fluent bilinguals checked the translation and finally, another bilingual back-translated the scale. The scale consists of 90 items. Subscales of work, supervision, and people were composed of 18 items and pay and promotion subscales included 9 items each.

Results

Reliability of JDI was examined by test-retest and internal consistency analyses for both the total score and for the subscales. Test-retest reliability was $r = .84$ ($N = 53$) and Cronbach Alpha was .92 for the total score. the reliabilities for the subscales were considerably high. The results of the factor analysis with varimax rotation indicated 5 separate factors consistent with the original version of JDI. The only exception was that the items of "work on

* Address for correspondence: Doç. Dr. Canan Ergin, Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Beytepe 06532 Ankara

present job" and "job in general" subscales were loaded on the same factor. Additional analyses were conducted to compare the means of different age, gender and occupational groups. The results indicated that there was a significant difference between the scores of the supervisors ($M = 186.74$) and the other groups ($M = 169.07$) ($F(1, 733) = 3.61, p < .05$). Similarly private sector employees ($M = 196.4$) scored significantly higher than public sector employees ($M = 162.23$) ($F(1, 733) = 43.24, p < .001$). The results of the regression analysis indicated that the company (whether public or

private), age and gender were significant predictors of the total JDI score.

Discussion

The purpose of this study was to establish the reliability and validity of the JDI on a Turkish sample. The general evaluation of the findings suggested that Turkish version of JDI has acceptable reliability and validity. Further research is needed to develop the Turkish norms of the scale.